CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 205.555 du 21 juin 2010

A.182.635/VIII-7262

En cause : **GEORGE Isabelle**,
rue de l'Église de Sart 33
1490 Court-Saint-Étienne,

contre :

l'État belge, représenté par
le Ministre des Affaires étrangères,

ayant élu domicile chez
Me Monique DETRY, avocat,
rue de Praetere 25
1050 Bruxelles.

Partie intervenante :

FOURMAN Michel,

ayant élu domicile chez
Me Philippe LEVERT, avocat,
avenue Louise 149/22
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIIIe CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 19 avril 2007 par Isabelle GEORGE qui demande l'annulation des "arrêtés royaux du 21 janvier 2007 promouvant au grade de conseiller, classe A3, Mesdames et Messieurs : Éric BOGAERT, Wouter BOUCIQUE, Patrick BRUSTEN, Luc CORBEELS, Nadine DUSEPULCHRE, Michel FOURMAN, Théodora GENTZIS, Alexis GOLDMAN, Jean HUYNEN, Kathleen JOPPEN, Carine POCHET et Monica THOMANNE, publiés, par extraits, dans le Moniteur belge du 19 février 2007";

Vu la requête introduite le 23 juillet 2007 par laquelle Michel FOURMAN demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 9 août 2007 accueillant cette intervention;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^me^ BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'État;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 4 mai 2010 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 18 juin 2010;

Entendu, en son rapport, M^me^ VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, la requérante, Me Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et Me Philippe LEVERT, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, M^me^ BEECKMAN de CARYLOO, premier auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

Le 25 juillet 2005, le ministre des Affaires étrangères marque son accord sur la déclaration de vacance de onze postes de conseiller (A31), à conférer par promotion à une classe supérieure.

Le 23 août 2005, le président du comité de direction signe l'avis de vacance d'emplois n/ 05/07, faisant appel aux candidatures pour ces onze emplois à conférer à l'administration centrale du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.

L'avis précise, notamment, que trois emplois se situent à la Direction générale des Affaires bilatérales - Direction des relations bilatérales B1, relevant de la

filière de métiers "relations internationales" et décrit les missions et tâches ainsi que le profil de fonction pour ces emplois.

Le 5 décembre 2005, le ministre marque son accord sur la déclaration de vacance d'un poste de conseiller (A31), à conférer par promotion à une classe supérieure, à la suite du décès d'un conseiller.

Le 3 janvier 2006, le président du comité de direction signe l'avis de vacance n/ 06/1, faisant appel aux candidatures pour un emploi de conseiller (rang A31) à conférer à la Direction générale des Affaires consulaires qui décrit les missions et tâches ainsi que le profil de fonction pour cet emploi.

Le 28 février 2006, le président du comité de direction signe l'avis de vacance d'emplois n/ 06/03, faisant appel aux candidatures pour douze emplois de conseiller (rang A31) à conférer par promotion à une classe supérieure, à l'administration centrale du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement. En raison de la modification de la réglementation relative au calcul de l'ancienneté de classe résultant de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 janvier 2006 modifiant certaines dispositions relatives à la carrière des agents de l'État, cet avis constitue un nouvel appel à candidatures pour les douze emplois de conseillers que le ministre a décidé, le 25 juillet 2005 et le 5 décembre 2005, de conférer par promotion à une classe supérieure.

Vingt-neuf agents, parmi lesquels la requérante, posent leur candidature pour les trois emplois à la Direction générale des Affaires bilatérales - Direction des relations bilatérales B1, relevant de la filière de métiers "relations internationales".

La lettre de candidature de la requérante expose :

" Objet : Candidature au poste de Conseiller (A31) à la DGB - B1

Je me réfère à l*appel à candidatures, que vous m*avez adressé par lettre recommandée le 15 courant.
Attaché de rang 12, en attente du rang 21, appartenant à la filière de métiers «Relations internationales», universitaire quadrilingue (FR-EN-NL-ES) titulaire d*un diplôme en Relations internationales et Administration publique, bénéficiant d*une expérience de près de 20 ans au service d*un public constitué d*institutions officielles, d*entreprises et de particuliers, je vous propose ma candidature au poste de Conseiller, rang A31, à la Direction générale Affaires bilatérales - Direction des Relations bilatérales B1.

Au cours de ma carrière, que ce soit au SPF Affaires étrangères, à l*Office belge du Commerce extérieur (OBCE), dans une société de consultance ou encore dans un Foyer culturel, je me suis forgé une expérience professionnelle à multiples facettes,

dont celle qui est requise pour le poste précité, en développant mon sens des responsabilités et de l**'**adaptation, avec une conscience professionnelle constante.

À l'OBCE -où j'ai passé plus de 16 ans- impliquée d'abord dans la réalisation d'études statistiques sur le commerce extérieur, j'ai dirigé ensuite le service en charge de la collecte, du traitement et de la diffusion des appels d'offres internationaux et des documents réglementaire et législatifs s'y rapportant, avant d'y devenir «expert marché», d'abord pour l'Amérique latine et ensuite pour l'Afrique et le Moyen-Orient.

Outre dans la gestion quotidienne de mes tâches et de celles de mon équipe où une quasi totale liberté d'appréciation m'était laissée quant à l'approche du travail et à la manière de le réaliser, la confiance de la Direction générale de l'OBCE s'est concrétisée entre autres par (...)

Ainsi qu'en atteste mon dossier, mon «signalement» (évaluation) à l'OBCE n'a jamais été autre que «Très bon». J'ai été décorée comme «Chevalier de l'Ordre de Léopold».

(...)

Directe, je peux toutefois faire preuve de diplomatie lorsque les circonstances le requièrent, notamment dans mes contacts avec les Ambassades et Consulats généraux, ainsi que lors de réunions au sein d'instances belges ou supranationales.

En raison de l'imminence de l'ultime vague de régionalisation du commerce extérieur finalement intervenue en 2003, je n'ai pas pu bénéficier antérieurement de cette promotion à laquelle j'aurais pu prétendre.

Je soulignerai pour terminer que, à l'heure où l'égalité entre hommes et femmes est mise en exergue de toutes parts, le choix d'une femme, pour autant qu'elle corresponde aux critères de compétence, d'état de service et d'ancienneté exigés, permettrait de rencontrer le souci de non discrimination sexuelle prôné notamment par le SPF Personnel et Organisation. Opter pour ma candidature en particulier démontrerait que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement a le souci d'assurer à tous ses agents une évolution cohérente et équitable de leur carrière professionnelle.

Vous trouverez, en annexe, un extrait de mon curriculum vitae en français.
(...)."

Au cours de sa réunion du 4 juillet 2006, le comité de direction examine les candidatures aux douze emplois de conseiller à conférer par avancement à la classe supérieure.

Le procès-verbal de la réunion indique notamment :

" Le président rappelle que tous les membres ont reçu un dossier comprenant le règlement d'ordre intérieur, les avis de vacance, les descriptions de fonction ainsi que les candidatures introduites; ceux-ci reconnaissent par ailleurs avoir pris connaissance des exigences requises pour les fonctions considérées.

Faisant partie intégrante du présent procès-verbal, ces documents sont joints en annexe.

Les membres ont également pris en considération ce qui avait été dit à propos des candidats au cours des précédentes réunions du comité de direction.

Un consensus se dégage sur les différentes étapes de la procédure, à savoir successivement l'examen de la recevabilité des candidatures, la présentation générale de l'ensemble des candidats, la détermination des critères d'évaluation en fonction des postes à pourvoir, la comparaison des titres et mérites des candidats et enfin le vote.

(...)
Présentation générale des candidats au moyen d'un bref rappel de leurs carrière et curriculum vitae.

(...)
Madame Nadine DUSEPULCHRE, candidate pour B(1), B(2) et B(3), travaille actuellement à D0.1. (Service d'appui à la politique, domaine de l'éducation). Connaissant bien le département ainsi que la DGCD (dont elle fait partie du personnel depuis plusieurs années), l'intéressée dispose de bonnes capacités rédactionnelles et de synthèse et fait preuve de réelles aptitudes à diriger et à gérer. Dotée d'une saine capacité de jugement, elle maîtrise bien, par ailleurs, les techniques de réunion.

(...)
Madame Isabelle GEORGE candidate pour B(1), B(2) et B(3), travaille actuellement à B1.6. Avant d'être intégrée dans la DG B, elle a été employée à l'OBCE. Mme George fait preuve d'un grand investissement et de bonne volonté et suit ses dossiers avec dévouement.

(...)
Monsieur Jean HUYNEN, candidat pour B(1), B(2) et B(3), travaille actuellement à B1.1. M. Huynen a une très bonne connaissance des dossiers. Il gère ses dossiers de manière correcte et précise, ce qui compense le fait qu'il travaille parfois plus lentement. Il est très dévoué et disponible.

Madame Kathleen JOPPEN, candidate pour B(1), B(2) et B(3), travaille actuellement à M.3.1. Par le passé, Mme Joppen a travaillé au sein de la DGB, tout d'abord dans le service chargé des accords internationaux relatifs aux matières premières et ensuite à la direction Finexpo. Dans le cadre de sa fonction actuelle, Mme Joppen assure également le secrétariat de la commission interministérielle de droit humanitaire. Mme Joppen possède de très bonnes capacités de communication orale et écrite et a de bonnes capacités de synthèse et d'analyse.

(...)

Descriptions des fonctions et comparaison des titres et mérites des candidats.

Le président invite les directeurs généraux et les directeurs d'encadrement où les postes sont vacants à rappeler les descriptions des 12 fonctions vacantes ainsi que les profils demandés tels qu'ils ont été précisés dans les avis de vacance d'emplois des 25 juillet 2005 et 5 décembre 2006. En sus des compétences génériques, à savoir la disponibilité de l'agent, la connaissance des dossiers et du fonctionnement du service, l'aptitude à la négociation, la capacité de communication, des aptitudes complémentaires sont requises et seront détaillées poste par poste.

(...)

10. Trois emplois de conseiller à la Direction générale Affaires bilatérales (B1)

Se sont portés candidats à ces fonctions : Eric Bogaert, Wouter Boucique, Patrick Brusten, Jean-Louis Burette, Filip De Clercq, Annick De Smedt, Marc Debunne, Jean Dewit, Guido D'Haenens, Nadine Dusepulchre, Carine François, Theodora Gentzis,Isabelle George, Wim Goedhuys, Christophe Goyvaerts, Marc Henrotte, Jean Huynen, Kathleen Joppen, Ulrik Lenaerts, Allal Mesrar, Olivier Milcamps, Jan Reynaers, Guido Schueremans, Monica Thomanne, Rik Van Loo, Els Van Osta, Robert Verhaeghe, Koen Verheyen et Jan Vermeir.

Les aptitudes et connaissances requises sont les mêmes pour tous les services régionaux. Les aptitudes et connaissances complémentaires essentielles sont les suivantes: avoir l'aptitude à la synthèse et à l'analyse afin de pouvoir suivre et retransmettre facilement des dossiers compliqués, avoir le sens du souci du service aux clients, tant vis-à-vis des utilisateurs internes qu'extérieurs et savoir faire preuve d'autonomie dans le travail.

Un premier groupe de candidats se détache du reste; il s'agit des candidats qui répondent très bien aux exigences posées dans le profil des fonctions.
Madame Annick De Smedt est une très bonne fonctionnaire qui est actuellement affectée au Service Afrique. Elle possède une excellente connaissance des dossiers, elle a un esprit de synthèse et d'analyse et peut très bien fixer des priorités. Elle est dévouée, assure le suivi de ses dossiers de manière approfondie et autonome et a le sens de la collégialité. Elle a la réputation de se montrer parfois tenace, mais s'il le faut, elle peut toutefois se montrer suffisamment flexible. Madame De Smedt a démontré aussi des dispositions pour diriger une équipe.

Madame Kathleen Joppen a débuté, il y a près de quatorze ans, sa carrière au Département au sein de la DGB, plus précisément au service Matières premières. Ensuite elle est passée à la Direction Finexpo où elle a exécuté ses tâches avec énormément de compétence. Après son interruption de carrière, elle a pris une fonction à mi-temps à la DGM dans le domaine des droits de l'homme, mais désormais, elle est à nouveau disponible pour travailler à temps plein. Madame Joppen est indubitablement un agent qui correspond très bien au profil, e.a. du fait de ses qualités de synthèse et d'analyse, de sa grande disponibilité et de sa connaissance des dossiers, elle en a fourni la preuve durant son affectation à Finexpo. Cet emploi, ainsi que celui au service des matières premières, l'ont aussi régulièrement mise en contact avec les activités des services géographiques.

Monsieur Jean Huynen est [un] fonctionnaire dévoué ayant une très bonne connaissance des dossiers. Il a de bonnes dispositions pour l'analyse mais travaille parfois de manière trop synthétique. C'est un excellent gestionnaire de dossiers. Il fait preuve d'un grand sens de la collégialité et de la disponibilité. Tout au long sa longue carrière professionnelle, il s'est montré un agent très fiable. Même si Monsieur Huynen manque parfois de résistance au stress, il se situe néanmoins après les deux candidats précédents.

Monsieur Guido Schueremans est un bourreau de travail, très dévoué et compétent. Il connaît très bien la région de l'Amérique latine et est un bon gestionnaire de dossiers, des missions peuvent lui être confiées sans problèmes.

Madame Nadine Dusepulchre a travaillé au sein de la DGD dans le service géographique Afrique. En sa qualité de spécialiste en matière d'aide budgétaire et de responsable des lignes budgétaires pour l'éducation, elle a une très bonne vision des pays de cette région. Son travail témoigne d'une excellente qualité.

Un deuxième groupe d'agents comprend les candidats qui ont montré dans le passé des capacités pour être pris en considération pour ces fonctions et présentent un certain potentiel, mais qui ne satisfont pas encore complètement aux exigences.
Madame Theodora Gentzis est une gestionnaire de dossiers très rigoureuse, capable d'analyser et de synthétiser très rapidement un dossier, mais qui est moins familiarisée que les candidats précédents avec le travail dans le secteur géographique.

Monsieur Wim Goedhuys est un agent qui fournit du très bon travail et qui gère ses dossiers de manière excellente. Il n'y a pas si longtemps qu'il est au Département et il possède indubitablement un potentiel pour l'avenir. Monsieur Henrotte a acquis pas mal d'expérience à l'OBCE au sein du secteur géographique. Lui non plus n'est pas depuis longtemps au Département, mais c'est un agent qui peut s'accrocher à un dossier et aller jusqu'au fond des choses. Il effectue son travail dans le domaine du contrôle phytosanitaire de manière très satisfaisante. Mais malgré ce dynamisme, Monsieur Henrotte a parfois besoin d'être quelque peu orienté.

Monsieur Patrick Brusten est un bon agent consciencieux qui a beaucoup d'expérience dans le secteur financier. Il possède également de nombreuses qualités, mais ne peut pas faire valoir la même expérience du secteur géographique que les premiers candidats.

Mme Monica Thomanne possède elle aussi assurément de très nombreuses qualités, mais celles-ci sont moins significatives pour ce qui concerne le travail au sein du secteur géographique.

M. Rik Van Loo, qui a fait ses preuves au sein du secteur géographique de la DGB, travaille actuellement dans le domaine P&O. Il s'agit d'un agent très fiable et dévoué, qui peut certainement développer encore du potentiel.

MM. Christophe Goyvaerts, Eric Bogaert et Wouter Bouciqué possèdent assurément de très nombreuses qualités génériques, mais leur expérience et leur connaissance du travail dans le secteur géographique sont moins significatives.

M. Ulrik Lenaerts a prouvé dans le cadre de ses fonctions dans le domaine de l'environnement qu'il pouvait faire preuve de beaucoup de dynamisme, mais il ne peut pas encore faire valoir les capacités et les connaissances requises pour le travail au sein du secteur géographique.

Un troisième groupe comprend les agents qui ne possèdent pas toutes les qualités requises pour pouvoir répondre aux exigences liées aux fonctions considérées.

M. Olivier Milcamps a prouvé en son temps, lorsqu'il était au secrétariat de la DG A, qu'il avait un bon sens de l'organisation. Il s'agit d'un agent engagé qui vise la perfection mais il ne prend pas encore suffisamment d'initiatives.

Mme Isabelle George, un agent venu de l'OBCE, effectue son travail avec beaucoup de bonne volonté et a le sens de l'initiative. Par rapport aux candidats des groupes précédents, elle ne possède pas encore, elle non plus, toutes les capacités requises pour la fonction, e.a. sur le plan de l'analyse et de la synthèse.

MM. Robert Verhaeghe, Jan Vermeir et Koen Verheyen et Mme Els Van Osta sont des candidats qui possèdent assurément certaines qualités et font du bon travail, mais ils doivent encore développer certaines capacités indispensables pour exercer la fonction. MM. R. Verhaeghe et K. Verheyen sont plutôt discrets et effacés et se tiennent plutôt en dehors de la mêlée. Mme E. Van Osta, qui certes fait preuve d'une grande disponibilité, peut encore améliorer sa faculté d'analyse. M. J. Vermeir a

obtenu le certificat PUMP, mais au cours de sa relativement jeune carrière professionnelle au Département, il a eu moins d'occasions d'être en contact avec le travail du secteur géographique.

MM. Filip Declercq, Marc Debunne, Jan Reynaers, Guido D'Haenens et Allal Mesrar ont eux aussi certaines qualités, mais ils ne répondent pas suffisamment pour l'instant à certaines exigences posées, notamment en ce qui concerne l'indispensable prise d'initiatives.

Un dernier groupe comprend les agents qui pour des raisons diverses ne peuvent entrer en ligne de compte pour les fonctions considérées.

Par le passé, M. Jean-Louis Burette n'a pas fait la preuve de qualités suffisantes sur le plan de la motivation. M. Jean Dewit, qui n'a pas motivé sa candidature aux différentes fonctions, n'a quasiment jamais eu l'occasion par le passé d'être en contact avec le travail du secteur géographique. Mme Carine François fait preuve d'une grande irrégularité et son solde négatif très important à la pointeuse, de l'ordre de plusieurs centaines d'heures, est dû à des absences injustifiées.

Vu l'identité des profils de fonctions, un seul vote est organisé pour les trois postes vacants conformément à l'article l6§3 du règlement d'ordre intérieur du Comité de Direction (Moniteur Belge du 25/09/03). Dix bulletins sont récoltés. Sans préjudice de réclamations éventuelles, les candidats seront proposés au Ministre dans l'ordre ci-dessous:

Nom	Résultat du scrutin
1. DE SMEDT Annick	14
2. JOPPEN Kathleen	25
3. HUYNEN Jean	31
4. SCHUEREMANS Guido	40
5. DUSEPULCHRE Nadine	42
6. THOMANNE Monica	83
7. BRUSTEN Patrick	89
8. GOEDHUYS Wim	95
9. GENTZIS Theodora	96
10. HENROTTE Marc	101
11. BOUCIQUE Wouter	102
12.VAN LOO Rik	108
13.BOGAERT Eric	115
14. GOYVAERTS Christophe	128
15. LENAERTS Ulrik	158
16. DE CLERCQ Filip	178
17. MILCAMPS Olivier	189
18. GEORGE Isabelle	201
19. D'HAENENS Guido	203
20. VERMEIR Jan	203
21. VAN OSTA Els	206
22. VERHAEGHE Robert	208
23. DEBUNNE Marc	220
24. REYNAERS Jan	222
25. VERHEYEN Koen	226
26. MESRAR Allal	227
27. BURETTE Jean-Louis	277
28. DEWIT Jean	278
29. FRANCOIS Carine	285

Le Président clôture la réunion à 17h30."

Le 26 septembre 2006, la requérante adresse la réclamation suivante au président du comité de direction :

" (...) J'accuse réception du classement et de l'extrait du procès-verbal de la réunion du Comité de Direction du 4 juillet 2006, établis suite à l'examen des candidatures aux emplois B(1), B(2), B(3) de Conseiller à la Direction générale des Relations bilatérales, où je travaille actuellement.

Pour ce qui est du fond, je demande la révision du jugement lapidaire erroné porté sur ma candidature et, partant, celle du classement des candidats.

Le Comité m'a située dans un «troisième groupe», qui «comprend les agents qui ne possèdent pas toutes les qualités requises pour pouvoir répondre aux exigences liées aux fonctions considérées».

Cette affirmation, qui n'est étayée par aucune justification, démontre à mes yeux une méconnaissance par le Comité de mes compétences et parcours professionnels ainsi que de mes qualités personnelles. Elle laisse également supposer l'absence d'analyse réelle, même sommaire, des éléments qui figurent dans mon acte de candidature et donc une comparaison partiale des candidatures, extrêmement dommageable aux candidats éconduits de manière aussi désinvolte.

Cette méconnaissance trouve probablement son origine dans les éléments suivants:

- je n'ai jamais rencontré qui que ce soit au sein du SPF dans le cadre d'un entretien d'embauche ou d'une procédure de recrutement, puisque je suis un agent transféré d'une autre administration;
- étant un agent transféré et bien que me prévalant de longs et excellents états de service au sein de l'OBCE (qui fonctionnait à la parfaite satisfaction des entreprises, avec lesquelles j'étais en contact permanent), je ne bénéficie pas au sein du SPF Affaires étrangères, Coopération au Développement et Commerce extérieur de la réputation acquise antérieurement;
- je n'ai jamais travaillé dans un service où je sois en contact suivi avec l'ensemble du personnel, ce qui permettrait à tout un chacun de m'identifier immédiatement;
- je n'ai aucun lien familial avec un agent du SPF ou d'une cellule stratégique, qui permettrait de me situer;
- je n'ai pas eu l'occasion de m'illustrer lors d'un passage dans une cellule stratégique ou un cabinet;
- c'est sans esbroufe, et donc discrètement, mais avec conscience, régularité, efficacité que j'ai toujours rempli systématiquement et rapidement les tâches qui m'étaient confiées ou celles qui s'imposaient par les faits et ce, quel que soit leur degré de complexité.

Le Comité a aussi estimé que je "ne possède pas encore (...) toutes les capacités requises pour la fonction, e.a. sur le plan de l'analyse et de la synthèse".

L'appréciation de mes compétences m'apparaissant totalement inexacte et mon profil correspondant parfaitement, selon moi, aux fonctions à attribuer, j'attends du Comité qu'il détaille en quoi, précisément, mes capacités laissent à désirer.

Je désire être informée des éléments factuels, ayant servi à établir le jugement, ainsi que des critères objectifs, utilisés pour procéder à la comparaison entre candidats, ayant permis de me classer après des candidats, parfois très jeunes, qui ne peuvent faire valoir ni un curriculum vitae prouvant une longue expérience professionnelle à multiples facettes - de postes à responsabilités notamment et ce dans les secteurs public et privé - ni une expertise en rapport avec les fonctions à pourvoir à la DGB,

contrairement à moi (expert Amérique latine, puis Afrique et Moyen-Orient à l'OBCE, et au sein de B1.6 à la DGB).

Que, à 45 ans, un agent quadrilingue, qui a mes titres et mon passé professionnel (licenciée en Relations internationales et Administration publique et agrégée de l'Enseignement secondaire supérieur en Sciences politiques et sociales, qui a consacré 20 ans de sa carrière à la fonction publique — dont 10 en charge de la gestion quotidienne des tâches et du personnel des services auxquels j'ai été affectée à l'OBCE - mais qui a également occupé, dans le secteur privé, le poste de Directrice de l'information et, dans le secteur associatif, celui de Coordinatrice d'un Foyer culturel), puisse correspondre à cette description laisse pour le moins dubitatif. Si c'était concevable, il n'a aucun espoir d'obtenir un jour une quelconque promotion.

Vu la variété et la multitude des tâches, la rapidité et l'efficacité à réserver à leur accomplissement, les particularités du processus décisionnel, le nombre et la nature des intervenants et des démarches, la coordination de missions économiques princières - pour ne rappeler ici qu'une seule de mes charges antérieures - implique forcément une excellente faculté d'analyse (identification correcte des priorités, tant en matière de tâches que d'interlocuteurs) et un sens inné de la synthèse (choix et présentation succincte des éléments, servant de base aux décisions), mais aussi des excellentes capacités organisationnelles, du tact, une appréciation correcte immédiate des interlocuteurs, une attitude ouverte mais réservée dans le chef de l'agent chargé de ce rôle. Je l'ai rempli avec succès à plusieurs reprises, tant à l'OBCE (Chili, Vietnam) qu'au SPF (Turquie, Algérie-Tunisie), dans un service qui n'en était qu'à ses premiers balbutiements, avec ce que cela suppose d'improvisation.

Au service B1.6, où la faible importance numérique des agents actifs et présents constitue un problème majeur, l'établissement immédiat des priorités, la réalisation en temps utile des tâches requises telles que la constitution adéquate des dossiers de visites de chefs d'état étrangers, la réponse - souvent dans l'urgence - aux questions parlementaires, la préparation des audiences royales,... auraient été irréalisables sans un solide esprit structuré doublé d'un solide sens de l'adaptation.

Quant à la forme, je vous soumets ci-après les éléments constitutifs de ma réclamation :

1. Recevabilité des candidatures

La procédure :
- lancée en septembre 2005 n'a pas été menée à son terme, sans justification objective
- suspendue pendant 5 mois, elle a été relancée en mars 2006
a) Cette information ne figure pas explicitement dans le procès-verbal de la réunion du Comité de Direction du 4 juillet 2006, ce qui est anormal.
b) Les conditions d'ancienneté à remplir par le candidat pour être promu dans la classe 3 ont, par voie réglementaire, été profondément modifiées entre les premier et second avis de vacance d'emplois : il ne fallait plus être agent statutaire depuis 6 ans pour postuler.
De cette forte réduction des exigences quant à l'ancienneté, favorable aux candidats ayant peu d'ancienneté comme agent statutaire, résulte un préjudice (violation du principe d'égalité antre candidats) conséquent pour les candidats, tels que moi, dont les candidatures étaient recevables dès le lancement du premier appel à candidatures. En effet, suite à la révision des critères intervenue pendant la suspension de la procédure, des candidatures irrecevables en septembre 2005 sont devenues recevables en mars 2006; par voie de conséquence, le nombre de candidats entrant en concurrence a sensiblement augmenté alors que le nombre

de postes à pourvoir est demeuré identique, ce qui a considérablement réduit mes chances d'obtenir une promotion.
c) La suspension de la procédure, sans raison apparente si ce n'est peut-être de favoriser des candidats qui, en septembre 2005, n'auraient pas été en condition de postuler les emplois à conférer, jette la suspicion sur la procédure proprement dite.

2. Accès aux dossiers

Les copies des candidatures des autres candidats n'ont pas été communiquées.
Vu le nombre de candidats, le temps matériel permettant de consulter les candidatures concurrentes est insuffisant pour en effectuer une analyse correcte et organiser la défense de la sienne propre sur base d'éléments objectifs.

3. Validité du Comité de Direction

La procédure de recours, ne pourra, selon moi, pas se dérouler comme il convient, le Comité ne pouvant plus être constitué valablement. Les droits des candidats seront donc violés.
Trois des membres du Comité de Direction ayant démissionné depuis la sélection du 4 juillet 2006, le Comité de Direction qui traitera les recours ne sera plus le même que celui qui a opéré le choix entre les candidats.

4. Analyse des dossiers

Le traitement réservé aux candidatures n'a visiblement pas été identique pour tous les candidats.
Le nombre de lignes réservées dans le procès-verbal à la description des candidats paraît proportionnel à leur place dans le classement final. Si certaines candidatures ont bénéficié d'une analyse détaillée des titres, qualifications et expérience, d'autres n'ont pas reçu ce traitement : 4 lignes sans relief pour la mienne, 7 à 11 lignes valorisant l'agent pour les trois premiers candidats au moins.
(...)."

Au cours de sa séance du 1er décembre 2006, le comité de direction examine les réclamations.

À propos de celle de la requérante, le procès-verbal de la réunion indique:
" - le Comité est dans l'impossibilité d'évaluer ses travaux auprès des ses précédents employeurs,
- il n'est pas correct de prétendre que l'appréciation des membres du Comité à son égard ne peut être qu'incomplète étant donné qu'elle n'a pas toujours été membre du personnel du SPF Affaires étrangères et qu'elle n'y est pas connue. Les considérations formulées dans le procès-verbal du 4 juillet démontrent le contraire en soulignant d'ailleurs certaines de ses qualités (bonne volonté, sens de l'initiative, dévouement). Ceci étant, il n'en demeure pas moins que celle-ci fait régulièrement montre, dans son activité professionnelle quotidienne, d'une attitude critique négative et que ses interventions lors de réunions ne sont pas toujours très appropriées,
- contrairement à ce que prétend l'intéressée, la procédure n'a pas été suspendue, elle a dû être recommencée. Le nouvel appel a annulé le premier car l'ancienne procédure (dont le premier tour n'avait pas encore eu lieu) ne pouvait plus se poursuivre suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 janvier 2006 modifiant certaines dispositions relatives à la carrière des agents de l'Etat. La réglementation relative au calcul de l'ancienneté de classe a été modifiée. Les services prestés à titre

contractuel sont maintenant aussi pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de classe.
Par ce fait, le département était donc bel et bien contraint de recommencer la procédure en tenant compte de cette nouvelle réglementation. La jurisprudence du Conseil d'Etat en la matière est claire: une nouvelle réglementation doit être prise en considération.
Dans le second avis de vacance d'emploi, il a d'ailleurs été bien précisé qu'il s'agissait d'un nouvel appel à candidatures et donc, a fortiori, d'une nouvelle procédure.
Il n'y a donc d'aucune façon que ce soit un préjudice ou une violation du principe d'égalité. La nouvelle réglementation - qui permettait d'ailleurs à l'autorité de disposer d'un plus large choix de candidats - devait être appliquée.
- rien n'empêchait l'intéressée de faire appel à la loi sur la publicité de l'administration pour obtenir sur demande, copie des candidatures des autres candidats,
- s'il est vrai que depuis le 1er tour (séance du 4 juillet dernier), trois membres du Comité de Direction ont démissionné et la nomination d'un quatrième a été annulée, il n'en demeure pas moins que ce Comité peut valablement statuer au 2ème tour. Le Comité est un organe collégial qui, en application du principe de continuité du service public, peut siéger avec une composition différente sur un même sujet pour autant (ce qui est le cas) que les règles fixées dans son règlement intérieur soient respectées.
- s'il est vrai que l'appréciation portée à son égard peut paraître moins longue que celle pour des candidats mieux placés, ceci doit s'apprécier en fonction du fait que l'on veille [à] mieux fonder l'appréciation des candidats qui se distinguent par des qualités et mérites particuliers.
Par ailleurs, l'intéressée était classée dans un troisième groupe, défini auparavant. Il était donc aussi normal que l'on s'étende moins sur les candidats qui y sont placés que sur ceux classés en tête.(...)
Après avoir ainsi examiné toutes les réclamations introduites, le comité procède emploi par emploi, à un vote, à bulletins secrets, afin de voir s'il y a lieu de revoir ou non le classement des candidats, tel qu'il a été proposé le 4 juillet 2006. Vu l'identité des profils de fonction, et à l'instar de ce qui avait été fait lors de la séance du 4 juillet, un seul vote est organisé pour les trois postes vacants à B. Les résultats de ce vote sont (...) les suivants:
Confirmation du classement: 7 voix
Révision du classement: 0 voix
Par conséquent, les classements du 4 juillet 2006 sont définitifs.(...)"

Par un pli recommandé confié à la poste le 16 janvier 2007, le président du comité de direction informe la requérante du maintien du classement initial du comité de direction. Le pli est revenu avec les mentions "avis déposé le 18/01/07", "absent", "non réclamé".

Le 4 décembre 2006, le comité de direction transmet les propositions au ministre, en application de l'article 26 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État.

En ce qui concerne les trois fonctions de conseiller à la Direction générale Affaires bilatérales (B1), la proposition est la suivante :

" Nom Résultat du scrutin

1. DE SMEDT Annick (N)	14
2. JOPPEN Kathleen (N)	25
3. HUYNEN Jean (F)	31
4. SCHUEREMANS Guido (N)	40
5. DUSEPULCHRE Nadine (F)	42.
(...)	
18. GEORGE Isabelle	201
(...)	
27. BURETTE Jean-Louis	277".

Le ministre adresse la note suivante (non datée) au président du comité de direction :

" Faisant suite à votre note du 14 décembre 2006 (...) me transmettant le classement définitif des candidats proposés par le comité de direction en vue d'une promotion au grade de conseiller, je vous fais part du fait que je ne puis me rallier à votre proposition pour les postes suivants et proposerai donc au Roi les personnes citées en rapport avec ces postes.

(...) Direction générale des Affaires bilatérales B1
Le premier poste à B
Considérant que Mesdames De Smedt et Joppen répondent toutes deux aux exigences de la fonction et que Madame Joppen peut notamment se prévaloir au sein de la Direction générale B:

- d'une plus large expérience utile dans d'autres domaines que le strict secteur bilatéral mais néanmoins liés à celui-ci. L'on peut citer les matières premières et le financement des exportations.
- d'une expérience générique plus étendue, acquise au sein de la Direction générale M, dans le domaine des droits de l'homme, régulièrement évoqué dans le cadre des relations bilatérales.
- d'une connaissance acquise par sa fonction de secrétaire de la commission interministérielle des droits de l'homme. A ce sujet, l'on peut se référer à la lettre du 28 novembre 2006 par laquelle le président de ladite commission louait la précieuse contribution, entre autre, de Madame Joppen.
- de son acquis utile durant deux années au SPF Budget et de ses nombreux contacts avec les SPF de la Défense et de la Justice.

Compte tenu de ces éléments, je proposerai au Roi de promouvoir Madame Joppen.

Le deuxième poste à B
Considérant que Madame Joppen a déjà été désignée pour l'emploi de conseiller à la DGB.
Considérant que selon l'esprit de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, la jurisprudence du Conseil d'Etat et celle de la Commission permanente de contrôle linguistique en cette matière, il convient de veiller à une répartition équilibrée des emplois dans chaque rang à l'intérieur d'un même degré de la hiérarchie;
Considérant la situation actuelle de l'équilibre linguistique dans le deuxième degré de la hiérarchie;
Il faut faire le choix du candidat du rôle francophone proposé en troisième place par le comité de direction, à savoir Monsieur Huynen.

Le troisième poste à B
Considérant que Madame Joppen a déjà été désignée pour l'emploi de conseiller à la DGB.
Considérant que selon l'esprit de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, la jurisprudence du Conseil d'Etat et celle de la Commission permanente de contrôle linguistique en cette matière, il convient de veiller à une

répartition équilibrée des emplois dans chaque rang à l'intérieur d'un même degré de la hiérarchie;
Considérant la situation actuelle de l'équilibre linguistique dans le deuxième degré de la hiérarchie;
Il faut faire le choix du candidat du rôle francophone proposé en quatrième place par le comité de direction, à savoir Madame Dusépulchre."

Douze arrêtés royaux du 21 janvier 2007, publiés par extraits au Moniteur belge du 19 février 2007, consacrent la promotion au grade de conseiller, classe A3 de :

" — BOGAERT
— Wouter BOUCIQUE
— Patrick BRUSTEN
— Luc CORBEELS
— Nadine DUSEPULCHRE
— Michel FOURMAN
— Théodora GENTZIS
— Alexis GOLDMAN
— Jean HUYNEN
— Kathleen JOPPEN
— Carine POCHET
— Monica THOMANNE."

Il s'agit des actes attaqués;

Considérant qu'ainsi qu'en conviennent les parties, le recours n'est recevable qu'en ce qui concerne les nominations aux emplois de la Direction générale des Affaires bilatérales, Direction des relations bilatérales, seuls emplois auxquels la requérante s'est porté candidate; qu'il s'agit plus précisément des nominations de Kathleen JOPPEN, Nadine DUSEPULCHRE et Jean HUYNEN; que le recours est irrecevable pour le surplus;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation des "lois sur l'emploi des langues, notamment l'article 43ter et de l'arrêté royal du 14 juillet 2005 (lire : 2006) fixant le cadre linguistique de l'administration centrale du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement" et de l'excès de pouvoir; que la requérante fait valoir que l'arrêté royal précité a fixé les proportions de 50% F et 50% N pour le degré 2 et que selon l'arrêté royal du 19 décembre (lire : septembre) 2005, le degré 2 de la hiérarchie se compose "des emplois correspondant à la fonction de management -3, visée à l'arrêté royal du 29 octobre 2001, ainsi que des emplois correspondant à des fonctions des classes A3,

A4 et A5 du niveau A, à l'exception des emplois des agents qui sont intégrés dans la classe A3 au départ d'un grade du rang 10"; que la requérante demande à la partie adverse de communiquer la composition du degré 2 de la hiérarchie à la date du 20 janvier 2007, soit à la veille du jour où les nominations attaquées sont intervenues; qu'elle réclame que la répartition soit établie par la direction générale et souhaite connaître les noms, prénoms et grades des agents, afin de pouvoir vérifier si le déséquilibre existant au détriment du rôle français a été redressé; que c'est sous réserve des informations qui lui seront communiquées, qu'elle développera son moyen mais soutient déjà qu'en nommant un agent du rôle néerlandais à la direction générale des relations bilatérales, la partie adverse a violé les dispositions visées au présent moyen;

Considérant que dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, la requérante estime que les informations communiquées par la partie adverse sont incomplètes, dès lors qu'elle ne produit pas les chiffres précis du degré 2 de la hiérarchie, notamment le nombre d'agents revêtus respectivement de l'échelle A31, A32 et A33; qu'elle est d'avis que l'équilibre linguistique doit être respecté à chaque grade de la hiérarchie, mais aussi dans les différentes subdivisions; qu'elle réclame donc des informations plus pertinentes que celles fournies par la partie adverse;

Considérant que les cadres linguistiques visent à réaliser dans chaque service une répartition équilibrée par degré de la hiérarchie, qui doit, à tout moment, se rapprocher le plus possible de l'équilibre fixé in abstracto; que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit, dès lors, veiller à ce que le cadre dont le chiffre d'occupation est descendu le plus au-dessous du nombre fixé réglementairement soit porté au niveau de l'autre cadre; qu'elle n'a le libre choix que lorsque le nombre d'emplois à conférer est égal pour chaque cadre linguistique; que la répartition linguistique équilibrée des emplois s'impose non seulement par degré pour tout un service mais aussi, d'une part, par grade d'un même degré et, d'autre part, pour chaque division de ce service, l'équilibre n'étant en effet pas uniquement déterminé par le nombre d'emplois attribués mais aussi par leur importance; que depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 4 août 2004 relatif à la carrière du niveau A des agents de l'État, les agents du niveau A ne sont plus nommés dans un "grade", mais dans une "classe de métiers"; que le niveau A comprend cinq classes numérotées de A1 à A5 et qu'une classe regroupe les fonctions ayant un niveau comparable de complexité, d'expertise technique et de responsabilité; que, selon l'article 24 de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs services publics fédéraux, les agents de la classe A3 bénéficient de différentes échelles de traitement A31, A32 et A33; que le mémoire en réponse et la pièce n/ 11 du dossier

administratif suffisent à démontrer que la partie adverse a rétabli l'équilibre entre les deux rôles linguistiques, pour l'ensemble des emplois du degré 2 de la hiérarchie ainsi que pour les emplois de la classe A3; que rien n'impose cependant de tenir compte d'une distinction parmi les agents de la classe A3 selon les échelles de traitement dont ils bénéficient, celles-ci n'ayant pas d'incidence sur l'importance de leur emploi; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris de "la violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État" et de l'excès de pouvoir; que la requérante souligne qu'une promotion au niveau A est subordonnée à la vacance d'un emploi et est attribuée après avis motivé du comité de direction; qu'elle constate qu'en l'espèce, pour donner cet avis motivé, les membres du comité de direction n'ont reçu aucun document relatif à la manière de servir des candidats ni à leur évaluation; qu'elle fait observer que l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux impose d'établir un dossier d'évaluation pour chaque agent et que cet arrêté est entré en vigueur le 19 décembre 2003 pour les agents du S.P.F. Affaires étrangères; qu'elle considère que l'avis le concernant est particulièrement sommaire et prouve que l'autorité n'avait aucune information sur elle alors qu'en principe, le comité de direction a la haute surveillance sur le déroulement de la carrière des agents; qu'elle en conclut qu'en s'abstenant d'exécuter l'arrêté royal du 2 août 2002 précité, la partie adverse était dans l'impossibilité de remettre un avis motivé sur chaque candidat, ce qui constitue une violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité;

Considérant que dans son mémoire en réplique, la requérante ajoute que l'appréciation portée par le comité de direction ne se base pas sur le fonctionnement futur, mais principalement sur la façon de servir de la requérante et non sur sa propension à occuper l'emploi vacant;

Considérant que dans son dernier mémoire, la requérante maintient son point de vue en insistant sur la circonstance que même si l'arrêté royal de 2 août 2002, précité, ne prévoit pas expressément la transmission du dossier d'évaluation aux membres du comité de direction, cela ne signifie pas pour autant que ceux-ci ne doivent pas en tenir compte dès lors qu'il s'agit du seul élément permettant de se forger une opinion sur la façon de servir de l'agent;

Considérant qu'ainsi que le relève le mémoire en réponse, le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, précise qu'il n'est pas tenu compte du

rapport d'évaluation pour la promotion, celle-ci étant basée sur une sélection en relation avec le fonctionnement futur de l'intéressée; que l'article 18 du même arrêté précise ce qui suit :

" Art. 18. Le dossier d'évaluation individuel de l'évalué est à la disposition du membre du personnel lui-même, de l'évaluateur, du membre du personnel qui a la direction et/ou le contrôle journalier sur le fonctionnement de l'évaluateur et du service d'encadrement personnel & organisation du service public fédéral concerné.";

qu'aucune disposition de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, ne prévoit que le dossier d'évaluation doive nécessairement être mis à la disposition des membres du comité de direction chargés d'émettre une proposition ou un avis relatif à une procédure de promotion; qu'en conséquence, le deuxième moyen n'est pas fondé en droit;

Considérant que le troisième moyen est pris de "la violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État" et de l'excès de pouvoir; que la requérante rappelle qu'en vertu de l'article 23, précité, toute promotion est subordonnée à la vacance d'un emploi et que dès lors que les cadres organiques ont été supprimés, elle ne peut vérifier si les emplois contestés sont bien vacants et surtout où ils se situent; qu'elle constate que les plans de personnel qui devraient permettre d'examiner le nombre d'emplois disponibles et leur situation ne sont pas publiés et qu'il en résulte que la détermination du nombre d'emplois vacants et leur affectation ne répond à aucun critère objectif; qu'elle réclame en conséquence la communication de l'enveloppe du personnel à la date du 24 juillet 2005 et du 4 décembre 2005, afin de pouvoir vérifier sur quelle base et quel critère les emplois ont été déclarés vacants;

Considérant qu'il ressort des explications de la partie adverse que selon l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, tel que modifié par l'arrêté royal du 16 janvier 2003, le comité de direction élabore le plan de personnel sur la base des plans de management et le transmet pour accord au ministre; que ce plan détermine par fonctions le nombre de membres du personnel statutaires et contractuels exprimé en équivalents temps plein; que, selon la circulaire n/ 544 du 5 mars 2004 "Information pratique sur le plan de personnel", le plan de personnel remplace le cadre organique, d'une manière très différente et dans une autre optique; qu'il ressort des pièces du dossier administratif que c'est bien en exécution du plan de personnel 2005 et du plan d'action que le ministre des Affaires étrangères a déclaré, le 25 juillet 2005, la vacance des postes qui a conduit aux nominations attaquées; que la requérante ne conteste pas ces explications dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire; qu'au surplus, la requérante ne démontre pas

l'intérêt qu'elle a à se prévaloir d'un tel moyen alors qu'elle a elle-même répondu à la vacance des emplois ainsi conférés; que le troisième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le quatrième moyen est pris de la "violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motifs des actes attaqués" et de l'excès de pouvoir; que la requérante se plaint de l'avis sommaire du comité de direction et fait valoir que celui-ci ne paraît pas suffisant pour satisfaire à l'obligation d'émettre un avis motivé et ne repose sur aucun fait précis; que selon elle, en se bornant à cet avis, le comité de direction n'a pas examiné ses titres et mérites;

Considérant que dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, la requérante rappelle que la motivation de l'avis doit reposer sur des éléments précis et concrets; qu'elle ne peut pas se borner à une clause de style qui ne permet pas de discerner les raisons de la préférence exprimée pour certains candidats; qu'il faut indiquer les éléments qui, soumis aux critères fixés par le comité de direction, témoignent des capacités et aptitudes par lesquelles certains candidats excellent ainsi que les capacités et aptitudes qui font défaut aux autres;

Considérant que s'il est exact que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit procéder à une comparaison effective des titres et mérites des candidats en présence et motiver en conséquence sa décision, encore cette exigence doit-elle être comprise raisonnablement et ne peut-elle conduire, par excès, à paralyser l'autorité; qu'ainsi, il n'est pas requis que les actes de nomination et les procès-verbaux de présentation analysent dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence et procèdent de manière systématique à leur comparaison, ce qui confine à l'impossible en présence d'un grand nombre de candidats; qu'il suffit que le dossier administratif, en ce compris la décision de nomination, fasse apparaître que la comparaison des titres et mérites a bien eu lieu et que le choix opéré par l'autorité investie du pouvoir de nomination soit intelligible; que doivent en ressortir les raisons qui ont déterminé l'autorité investie du pouvoir de nomination à préférer tel candidat par rapport aux autres; qu'il en a été ainsi en l'espèce; qu'en classant les 29 candidats en quatre groupes en fonction de leurs aptitudes respectives à exercer les emplois à conférer et en indiquant pour chacun d'entre-eux les motifs de ce classement, le comité de direction a correctement appliqué la jurisprudence relative aux avis motivés requis par l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité; que le procès-verbal de la réunion du comité de direction du 1er décembre 2006, statuant sur la réclamation de la

requérante, a expliqué les raisons pour lesquelles elle maintenait sa première position; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, le quatrième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le cinquième moyen est pris de la violation de "l'article 26, § 3, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat et fondé sur la violation d'une forme substantielle"; qu'elle soulève que la partie adverse n'a réservé aucune suite à sa réclamation du 26 mars 2006 tandis que l'article 26, précité, prévoit que si à la suite de l'examen de la réclamation, l'autorité chargée de faire les propositions ne modifie pas le classement initial, notification est faite de cette décision au seul candidat qui a introduit la réclamation et que si, par contre, elle établit un nouveau classement, celui-ci est notifié selon la procédure prévue au § 1er à tous les candidats qui avaient valablement introduit leur candidature;

Considérant qu'il ressort bien du dossier administratif que la requérante n'a réservé aucune suite au courriel ni au pli recommandé de la partie adverse concernant la notification visée à l'article 26, §3, précité; que le moyen manque en fait,

D É C I D E :

Article 1er.

Le recours est irrecevable en tant qu'il vise les arrêtés royaux de promotion de :

1. Éric BOGAERT
2. Wouter BOUCIQUE
3. Patrick BRUSTEN
4. Luc CORBEELS
5. Michel FOURMAN
6. Théodora GENTZIS
7. Alexis GOLDMAN
8. Carine POCHET
9. Monica THOMANNE

Article 2.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 300 euros, sont mis à charge de la partie requérante à concurrence de 175 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 125 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le vingt-et-un juin deux mille dix par :

M[me]	VANDERNACHT,	président de chambre f.f.
M[me]	DÉOM,	conseiller d'État,
M.	HOUYET,	conseiller d'État,
M[me]	HONDERMARCQ,	greffier.

Le Greffier, Le Président f.f.,

M.-Cl. HONDERMARCQ. P. VANDERNACHT.